

Polityka różnorodności i integracji

1. Wprowadzenie

Wierzymy, że ludzie są najszczęśliwsi i najbardziej zmotywowani, gdy w pracy mogą być w pełni sobą. Chcemy, aby SEGRO było miejscem, gdzie wszyscy mogą swobodnie być sobą, tworząc środowisko pracy wolne od uprzedzeń, oparte na integracji i równości szans.

W SEGRO definiujemy różnorodność, integrację i równość szans w następujący sposób:

Różnorodność dotyczy indywidualnych różnic. Każdy z nas jest inny, a w SEGRO cenimy i szanujemy indywidualne różnice.

W integracji chodzi o wykorzystanie tych różnic do osiągnięcia doskonałych wyników biznesowych. Wierzymy w kształtowanie środowiska, w którym nasi pracownicy czują się cenieni, mogą przejawiać swoje różnice w pracy każdego dnia i czują, że są zdatni wnieść swój unikalny wkład.

Równość szans oznacza dokładnie to, co oznacza. Wierzymy, że każdemu zatrudnionemu w naszej firmie przysługuje prawo do równego traktowania oraz że nikt nie powinien być dyskryminowany ze względu na takie różnice, jak wiek, płeć, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, tożsamość i ekspresja płciowa, wyznanie lub orientacja seksualna.

2. Oświadczenie o polityce

Niniejsza polityka odzwierciedla nasz zamiar promowania różnorodności i integracji w SEGRO oraz ochrony prawa wszystkich naszych pracowników do sprawiedliwego i godnego traktowania w miejscu pracy.

Zgodnie z powyższymi celami Grupa zobowiązuje się do równego traktowania wszystkich swoich pracowników i potencjalnych pracowników według zasług i zdolności do wykonywania pracy, bez niewłaściwego kierowania się takimi czynnikami, jak rasa, wyznanie lub wiara, płeć, stan cywilny, orientacja seksualna, korekta płci, niepełnosprawność, wiek lub jakiegokolwiek inne przyczyny, których uwzględnianie jest nieuzasadnione z punktu widzenia równości szans.

Grupa jest wierna zasadzie równości szans w obszarze rekrutacji, selekcji, awansu, przenoszenia, szkolenia, dostępu do świadczeń i usług, możliwości elastycznych godzin pracy, redukcji, dyscypliny i zwolnień.

Nasza polityka zakłada również, że wszyscy pracownicy powinni mieć możliwość pracy w środowisku wolnym od nękania, mobbingu oraz niesprowokowanych i niechcianych uwag lub kontaktów o charakterze dyskryminacyjnym.

3. Co to jest dyskryminacja?

Dyskryminacja zachodzi wtedy, gdy ktoś jest krzywdzony lub traktowany inaczej niż pozostałe osoby z powodu swojego wieku, niepełnosprawności, płci, orientacji seksualnej, wyznania, pochodzenia etnicznego, korekty płci lub stanu cywilnego.

4. Co to jest nękanie?

Nękanie może przybierać różne formy, ale zasadniczo jest rozumiane jako niechciane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest zastraszenie, skompromitowanie, poniżenie lub urażenie.

5. Co to jest molestowanie seksualne?

Molestowanie seksualne obejmuje wszelkie niechciane zachowania słowne lub fizyczne, które tworzą nieprzyjemne środowisko pracy. Ofiarą molestowania nie musi być tylko osoba będąca celem ataku, ale każdy, kto jest dotknięty nieodpowiednim zachowaniem.

Przykłady:

- Udostępnianie współpracownikom nieodpowiednich seksualnie zdjęć lub filmów, np. pornografii
- Wysyłanie sugestywnych listów, notatek lub e-maili
- Ekspozowanie w miejscu pracy nieodpowiednich zdjęć lub plakatów o treści seksualnej
- Opowiadanie sprośnych dowcipów lub anegdot o tematyce seksualnej
- Wykonywanie nieodpowiednich gestów o charakterze seksualnym
- Patrzenie w sugestywny seksualnie lub obraźliwy sposób, gwizdanie
- Robienie uwag o charakterze seksualnym na temat wyglądu, ubioru lub części ciała
- Nieodpowiedni dotyk, w tym szczypanie, klepanie, głaskanie, całowanie lub celowe ocieranie się o drugą osobę
- Zadawanie pytań o tematyce seksualnej, na przykład dotyczących czyjejs przeszłości lub orientacji seksualnej
- Obraźliwe komentowanie czyjejs orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej

6. Co to jest mobbing?

Mobbing to powtarzające się agresywne zachowanie, w ramach którego jedna osoba (lub grupa osób) w pozycji władzy celowo zastrasza, wykorzystuje lub przymusza inną osobę z zamiarem zadania jej fizycznej lub emocjonalnej krzywdy. Akty mobbingu mogą mieć charakter fizyczny lub słowny.

7. Co to jest prześladowanie?

Prześladowanie zachodzi w przypadku złego traktowania osoby, która złożyła lub poparła skargę albo jest o to podejrzewana.

8. Implementacja

Komitet Wykonawczy jest organem ostatecznie odpowiedzialnym z tytułu niniejszej polityki, a Dyrektor Grupy ds. HR koordynuje wdrożenie polityki i może odpowiadać na wszelkie dotyczące jej zapytania.

9. Prawo

Uważamy, że ustawy i rozporządzenia rządowe oraz praktyki biznesowe powinny stać na straży zasad różnorodności, integracji i równości. Choć przepisy prawa mogą być odmienne w różnych krajach, w których prowadzimy działalność, pozostajemy wierni zasadzie integracyjnego i różnorodnego środowiska pracy.

10. Odpowiedzialność wszystkich pracowników

Uznajemy, że bycie pracodawcą wiernym zasadzie równości szans wymaga zaangażowania wszystkich pracowników oraz że jest to ciągły i podlegający ewolucji proces.

Wszyscy członkowie kadry kierowniczej i pracownicy są indywidualnie odpowiedzialni za (i) przestrzeganie niniejszej polityki, (ii) zapewnienie, aby wszystkie podległe im osoby przestrzegały niniejszej polityki, (iii) zapewnienie, aby współpracownicy i jakiegokolwiek osoby trzecie, z którymi oni sami lub ich współpracownicy mają kontakt w imieniu SEGRO, byli zawsze traktowani godnie, uprzejmie i z szacunkiem, (iiii) zgłaszanie wszelkich przypadków nękania lub innych zachowań ze strony jakiegokolwiek osoby trzeciej (np. klienta lub wykonawcy), których byli świadkiem.

Od pracowników oczekuje się, że przez swoje zachowanie będą okazywać zaangażowanie w niniejszą politykę i jej cele.

Członkowie kadry kierowniczej są również indywidualnie odpowiedzialni za (i) zapewnienie środowiska pracy wspierającego godność i szacunek wobec wszystkich pracowników oraz (ii) zapewnienie odpowiedniego wsparcia i ochrony, w tym przed prześladowaniem pracownika związanego z potencjalną lub faktyczną skargą na podstawie niniejszej polityki (formalną lub nieformalną). Pracownik może być potencjalnym lub faktycznym skarżącym, osobą, przeciwko której wnoszona jest skarga, lub świadkiem składającym zeznania w związku ze skargą.

Grupa przeprowadzi szkolenie z zakresu różnorodności dostępne dla wszystkich pracowników w celu podniesienia świadomości kwestii dotyczących ich postępowania i zachowania w pracy. Pozwoli to upewnić się, że są oni świadomi swojej indywidualnej odpowiedzialności w obszarach równości szans i godności w pracy oraz że wiedzą, jak wspierać niniejszą politykę i przestrzegać jej.

11. Procedura skargowa

Jeżeli pracownik uważa, że jego prawa na podstawie niniejszej polityki mogły zostać naruszone, wówczas w pierwszej kolejności odpowiednia może być próba rozwiązania sprawy na drodze nieformalnej przez porozmawianie z osobą winną naruszenia i przekazanie jej swoich zastrzeżeń. Jeżeli pracownik uważa, że jest to zbyt trudne lub krępujące, powinien on poszukać wsparcia Partnera Biznesowego ds. HR.

Jeżeli pracownik uważa, że próba rozwiązania sprawy na drodze nieformalnej jest nieodpowiednia ze względu na powagę jego skargi lub takie próby zawiodły lub okazały się niewystarczające, wówczas można złożyć skargę formalną do Partnera Biznesowego ds. HR. Skarga powinna mieć formę pisemną i zawierać szczegółowy opis sprawy. Sprawa zostanie zbadana tak szybko, jak to możliwe (w zależności od indywidualnego charakteru skargi i możliwości przesłuchania osób rzekomo związanych ze sprawą). Skarżący, osoba, przeciwko której wnoszona jest skarga, i ewentualni istotni świadkowie będą formalnie przesłuchani. Po zbadaniu sprawy skarżący i osoba, przeciwko której wnoszona jest skarga, poznają ustalenia i otrzymają formalne pisma podsumowujące sprawę.

W przypadku niezadowolenia skarżącego z decyzji lub sposobu rozpatrzenia skargi może on złożyć odwołanie do Dyrektora Grupy ds. HR w terminie dziesięciu dni roboczych od otrzymania ustaleń na piśmie. Dyrektor Grupy ds. HR rozpatrzy odwołanie, a jego decyzja będzie ostateczna i wiążąca w ramach Grupy.

Jeżeli ustalenia ujawnią możliwość przewinienia dyscyplinarnego, wszczęte zostanie postępowanie dyscyplinarne zgodnie z naszą polityką zwolnień i polityką dyscyplinarną. Naruszenie tej polityki może stanowić poważne wykroczenie, które może prowadzić na przykład do zwolnienia ze skutkiem natychmiastowym (bez wypowiedzenia lub odprawy) lub przeniesienia dyscyplinarnego (tymczasowego lub stałego) w ramach zakresu obowiązków lub miejsca pracy. Wniesienie skargi w złej wierze, złośliwie lub w celu prześladowania pracownika za wniesienie skargi w dobrej wierze również będzie uważane za przewinienie dyscyplinarne na podstawie niniejszej polityki. Incydenty takie stanowią zwykle poważne wykroczenia, które mogą prowadzić do zwolnienia ze skutkiem natychmiastowym. W przypadku uchylecia skargi, na przykład z powodu nieprzekonujących dowodów, możemy mimo wszystko uznać za odpowiednie rozwiązanie zgłoszonych problemów na drodze nieformalnej.

Na wszystkich spotkaniach na podstawie tej procedury uczestnikom może towarzyszyć współpracownik. Wszyscy członkowie działu HR przeszli odpowiednie szkolenie z rozwiązywania problemów z zakresu równości szans i godności w pracy. Będą oni rozpatrywać wszelkie skargi przekazane im na podstawie niniejszej polityki z zachowaniem najściślejszej poufności, chyba że jakakolwiek inna osoba związana ze skargą z uzasadnionych względów musi zostać o niej zawiadomiona.

Jeżeli pracownik uważa, że nie może zgłosić incydentu (incydentów) swojemu przełożonemu, innemu członkowi wyższej kadry kierowniczej lub członkowi zespołu HR, może on zgłosić incydent, dzwoniąc na niezależną i poufną infolinię pod numer +44 (0)800 915 1571 lub wysyłając e-mail na adres segro@safecall.co.uk

12. Monitorowanie, ocena i dokumentacja

Grupa może monitorować warunki dla wszystkich pracowników oraz swoje procedury selekcji w celu upewnienia się, że wprowadzenie niniejszej polityki odnosi pożądaną skuteczną zmianę zapewniającą wszystkim równość szans w pracy, eliminacji wszystkich form bezprawnej dyskryminacji i ochrony godności pracowników w pracy.